

Wyplata wynagrodzenia niezgodnie z umową. Konsekwencje prawne

Wstęp. Odróżnienie umów cywilnoprawnych od umowy o pracę

W polskim systemie prawnym możliwe jest zarobkowanie poprzez świadczenie pracy (na podstawie umowy o pracę) oraz poprzez „pracę” (na podstawie umów cywilnoprawnych, przede wszystkim umowy o dzieło i umowy zlecenia). Oba typy są ze sobą często mylone, ważne jest jednak ich rozróżnienie: umowa o pracę jest chroniona przez bardziej rygorystyczne, zawarte w kodeksie pracy¹ regulacje, natomiast umowy cywilnoprawne – o dzieło i zlecenia – podlegają reżimowi Kodeksu cywilnego².

Istotną częścią umowy nie jest jej nazwa lub tytuł, a treść i zawarte w niej postanowienia. Jeżeli strony zawrą w tytule umowy zwrot „o dzieło”, a w jej treści znajdują się postanowienia typowe dla prawa pracy, wówczas podlegać będzie ona reżimowi Kodeksu pracy. To, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, podlega ocenie sądu pracy. Warto tu przytoczyć wyrok³ Sądu Najwyższego, iż sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

Umowę o pracę charakteryzują takie elementy, jak: kierownictwo i podległość służbowa pracodawcy, określone czas i miejsce wykonywania pracy oraz charakter zleconych czynności. Ten ostatni wskazuje, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, nie nakierowaną na konkretny rezultat, jak w przypadku umowy o dzieło. Ponadto, umowa o pracę ma charakter ściśle osobisty - nie ma możliwości, jak w przypadku umowy zlecenia, posłużenia się zastępcą. Takie zastępstwo jest dopuszczalne, jeżeli zostało zastrzeżone w umowie zlecenia, wynika ze zwyczaju lub przyjmujący

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Dz. U. 1998 Nr 21 poz.94 ze zm.

² Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 18 maja 1964 Nr 16 poz. 93 ze zm.

³ Wyroku Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07, OSNAPiUS z 2009 r., nr 19 – 20, poz. 258, str. 830.

zlecenie był do tego zmuszony przez okoliczności. Co więcej, ryzyko ekonomiczne, osobowe i socjalne ponosi za pracownika pracodawca. Umowa zawierająca powyższe cechy będzie uznana za umowę o pracę, pomimo nazwy wskazującej na jej cywilnoprawny typ.

Co to za umowy? Ogólna charakterystyka

Zawierając umowę o pracę, stajemy się pracownikami. Praca ma zawsze charakter zobowiązaniowy stron - pracownika i pracodawcy - gdzie pracownik zobowiązany jest do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie. W zamian pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem⁴. Stąd, Kodeks pracy wskazuje, iż wynagrodzenie jest koniecznym elementem stosunku pracy.

Jednym z istotnych elementów umowy o pracę jest podanie kwoty wynagrodzenia. Co jednak, jeżeli w umowie o pracę znajdzie się postanowienie o nieodpłatności pracy? Postanowienia umowne, które przewidują całkowitą lub częściową nieodpłatność pracy na mocy art. 18 § 2 Kodeksu pracy (k.p.), są wówczas nieważne, a w ich miejsce znajdują zastosowanie odpowiednie przepisy płacowe⁵. Takie niekorzystne zobowiązanie nie rodzi w ogóle konstrukcji, jaką jest stosunek pracy. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę, oraz może się skutecznie domagać jego realizacji, gdyż ma ono charakter roszczeniowy. Oczywiście, jeżeli w umowie o pracę zostało ustalone wynagrodzenie wyższe, wówczas pracownik ma do niego prawo. W przypadku ustalenia przez pracodawcę regulaminu płacowego czy układów zbiorowych pracy, zasadą jest, iż postanowienia w nim zawarte są korzystniejsze, niż te kodeksowe. Ustalenie takiego regulaminu płacowego jest obowiązkiem pracodawcy, jeżeli zatrudnia on więcej niż 20 pracowników, i jeżeli nie są oni objęci regulacjami zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu pracy.

Wynagrodzenie zawsze może ulec zmianie. Indywidualna zmiana warunków płacy wymaga jednak porozumienia z pracownikiem lub zastosowania porozumienia zmieniającego. Wyjątek stanowi korzystny awans finansowy, niewiążący się w jakimkolwiek stopniu z rozszerzeniem zakresu obowiązków lub odpowiedzialności pracownika, co do którego można przyjąć domniemaną zgodę pracownika. Pracownik może jednak takie domniemanie obalić swoim sprzeciwem.

Wynagrodzeniem za pracę nie są dochody z pracy takie jak należności za wykonanie dzieła, zlecenia, honoraria autorskie. Nazywane są tak potocznie, stąd łatwo o pomyłkę.

⁴ K.W. Baran, Prawo pracy, Warszawa 2009, str. 135.

⁵ S. Piwnik, Prawo pracy materialne, Warszawa 2008 r., str. 24.

Wynagrodzenie za pracę ma charakter majątkowy, jednak jeżeli przewidują to układy zbiorowe pracy lub przepisy ustawowe, wówczas częściowo może być spełnione w inny sposób.

Kolejnymi cechami wynagrodzenia za pracę są ekwiwalentność oraz periodiczność, czyli jego odpowiedniość w stosunku do ilości i jakości świadczonej pracy oraz do rodzaju pracy i kwalifikacji pracownika. Ponadto, pracownik otrzymuje wynagrodzenie także za czas choroby czy za urlop.

Poza tym, świadczenie pracy ma charakter osobisty – pracownik nigdy nie może posłużyć się zastępcą. Ponadto, w ramach stosunku pracy, wykonuje polecenia pracowni-
cze. Głównie te cechy odróżniają stosunek pracy od – na pozór identycznych - stosunków cywilnoprawnych.

Jeśli chodzi o wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia – która tworzy stosunek cywilnoprawny – regułą jest odpłatność, chyba że strony zastrzegły, iż zlecenie zostanie wykonane nieodpłatnie. Na nieodpłatność wskazywać mogą również okoliczności, które towarzyszą zawarciu umowy. Dający zlecenie musi udowodnić, że umówiono się o czynność nieodpłatną lub wykazać istnienie takich okoliczności zawarcia umowy, które wskazują na jej nieodpłatny charakter. Może to być stała praktyka nieodpłatnego wykonywania danego rodzaju usług, istniejąca pomiędzy stronami umowy, jak również pomiędzy członkami danej grupy społecznej, do której obie strony należą. Na nieodpłatny charakter może wskazywać także charakter więzi, łączącej strony, idący w parze z niewielkim nakładem pracy, potrzebnym do wykonania zlecenia. W innych sytuacjach konieczna jest zapłata wynagrodzenia za wykonanie zlecenia.

Przykład: Stałą praktyką byłoby coroczne pielienie ogródka starszej sąsiadki z okazji Wielkanocy; natomiast charakter więzi to np. relacja między wnuczkiem, grabiącym liście na podwórku babci, a babcią, czy wynoszenie śmieci sąsiadowi – wiążące się nie tylko charakterem więzi, ale również niewielkim nakładem pracy.

Najbardziej pożądaną sytuacją jest więc umieszczenie w umowie zlecenia wysokości wynagrodzenia, będącego efektem porozumienia stron, tj. zleceniodawcy (dającego zlecenie) oraz zleceniobiorcy (przyjmującego zlecenie)⁶.

W charakterystyce umowy o dzieło należy podkreślić, że dla wykonania nie wystarczy dołożenie przez dłużnika należytej staranności – niezbędne jest osiągnięcie określonego w jej treści rezultatu, czyli dzieła.

Wynagrodzenie to konieczny element umowy o dzieło (umowy cywilnoprawnej). Można określić je wprost, poprzez wskazanie wysokości owego wynagrodzenia, czyli w sposób ryczałtowy. Drugą z możliwych form określenia wynagrodzenia jest wynagrodzenie

⁶ K. Zagrobelny, *Kodeks cywilny. Komentarz. red. E. Gniewek*, str. 1153-1155.

kosztorysowe. To zestawienie zaplanowanych prac i przewidzianych kosztów przy uwzględnieniu określonych cen lub stawek. Jak się przyjmuje, ten rodzaj wynagrodzenia jest stosowany zwykle przy bardziej skomplikowanych dziełach, których wycena wymaga złożonych kalkulacji. Chodzi tu o sytuację, kiedy jedna ze stron - najczęściej przyjmująca zamówienie – przedstawiła drugiej zestawienie planowanych prac i przewidzianych kosztów, które powinno pozwolić na określenie wysokości wynagrodzenia. Jest to swoista prognoza czynności, które będą konieczne do wykonania dzieła. Ten sposób wynagrodzenia może w łatwy sposób podlegać korekcie na korzyść każdej ze stron, jeżeli w toku wykonywania dzieła zarządzenie właściwego organu państwowego zmieniło wysokość cen lub stawek, obowiązujących dotychczas w obliczeniach kosztorysowych, np. cła. W przypadku, gdy zmiana nastąpiła po wykonaniu dzieła, nie ma możliwości dokonania rewizji kosztorysu, stanowiącego podstawę do określonego wynagrodzenia.

Częste jest połączenie wynagrodzenia kosztorysowego z ryczałtowym. Strony zestawiają wówczas planowane prace oraz przewidywane koszty i ustalają, że należne wynagrodzenie nie może przekroczyć danego poziomu. Może zdarzyć się, że strona zamawiająca dostarczyła już materiały i surowce, a strona wykonująca dzieło rozpoczęła pracę. Korekta wynagrodzenia nie jest możliwa w odniesieniu do należności już uiszczonych za materiały i robociznę.

Jeżeli strony nie określiły wysokości wynagrodzenia ani nie wskazały podstaw do jego ustalenia, poczytuje się, w razie wątpliwości, że strony miały na myśli zwykle wynagrodzenie za dzieło tego rodzaju. Jeżeli także w ten sposób nie da się ustalić wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające uzasadnionemu nakładowi pracy oraz innym nakładom przyjmującego zamówienie⁷.

Jak i kiedy wypłacane jest wynagrodzenie

Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w ustalonym, stałym terminie. Nie dotyczy to tych składników, które przysługują za okresy dłuższe. Regułą jest wypłacanie wynagrodzenia raz w miesiącu, „z dołu”, niezwłocznie po jego obliczeniu i nie później niż do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzednim.

Regulacja ustawowa jest minimalna i wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce częściowo. Takie postanowienie może zawierać umowa o pracę, regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy.

⁷ K. Zagrobelny, *Kodeks cywilny. Komentarz. red. E. Gniewek*, str. 1039-1041.

Świadczenie z umowy o dzieło jest wzajemnym, dlatego też wzajemne zobowiązania stron powinny być spełnione jednocześnie. Obowiązkowi oddania dzieła odpowiada obowiązek odebrania go przez drugą stronę - zamawiającego - oraz zapłaty ustalonej ceny. Zasadą jest, iż w przypadku braku odmiennej umowy, przyjmującemu zamówienie należy się wynagrodzenie w chwili oddania dzieła. Jednakże ze względu na wspomnianą wzajemność i swoistą równowagę świadczeń, oddanie dzieła, które posiada istotną wadę – czyli taką, która nie pozwala na zwykłe korzystanie z rzeczy lub jest sprzeczne z umową - nie jest spełnieniem świadczenia. Wówczas zamawiający nie jest obowiązany do zapłaty za dzieło, czyli do świadczenia wzajemnego. Kiedy wada nie jest istotna, należy przyjąć, iż oddanie dzieła powoduje wymagalność wynagrodzenia.

Może zdarzyć się, że wynagrodzenie będzie wypłacane częściami. Zostaje ono wówczas obliczone za każdą część z osobna i należy się z chwilą spełnienia każdego ze świadczeń częściowych.

Jeżeli wynagrodzenie zostało określone ryczałtowo, a roboty zostały wykonane jedynie w części, wynagrodzenie powinno być określone proporcjonalnie do wykonania. Kontynuując, zamawiający nie może odmówić zapłaty wynagrodzenia, jeżeli przyjmujący zamówienie był gotowy je wykonać, lecz napotkał przeszkody z przyczyn dotyczących zamawiającego. W takim wypadku zamawiający może jednak odliczyć to, co przyjmujący zamówienie oszczędził z powodu niewykonania dzieła.

W przypadku umowy zlecenia wypłata wynagrodzenia następuje w momencie ustalonym w umowie. Ze względu na charakter umowy zlecenia, czyli nacisku na staranne działanie, a nie rezultat, jak w umowie o dzieło, najlepiej jest ustalić konkretne daty, terminy lub odstępy czasowe.

Niedotrzymywanie terminów wypłaty

Co należałoby uczynić, jeżeli pracownik nie otrzymał na czas wypłaty wynagrodzenia? Ostrożność nakazywałaby, by zwrócił się do swojego pracodawcy z pytaniem, czy nie zaszła może jakaś pomyłka lub nieporozumienie. Wskazane jest wysłanie do pracodawcy stosownego pisma z prośbą o zapłatę zaległego wynagrodzenia. Należy w nim wyraźnie oznaczyć termin, w jakim wynagrodzenie ma być wypłacone (najlepiej 7 dni). Jeżeli sprawa trafiłaby w przyszłości do sądu, będzie ono stanowiło materiał dowodowy.

Gdy zwrócenie się z prośbą czy przypomnieniem do pracodawcy o zapłatę zaległego wynagrodzenia nie przyniesie rezultatu, należy podjąć ostrzejsze środki. Na mocy art. 481 § 1 Kodeksu cywilnego, pracownik ma prawo żądać zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz odsetek za czas opóźnienia. Odsetek można żądać także wtedy, gdy z powodu zwłoki nie poniosło się żadnej szkody. Co więcej, jest to możliwe nawet w przypadku,

kiedy zwłoka nastąpiła w rezultacie okoliczności, na które przełożony nie miał wpływu. Odsetki przysługują pracownikowi od dnia uchybienia terminu płatności, w wysokości ustawowej, która jest określana w stosunku rocznym (art. 359 k.c.). Są one określane w drodze rozporządzenia przez Radę Ministrów, a aktualnie wynoszą 13%. Wysokość odsetek może być określona odmiennie w regulaminie wynagradzania, umowie o pracę, czy w zbiorowym układzie pracy – na wyższym poziomie niż w rozporządzeniu; wówczas pracownik ma prawo domagać się tych wyższych odsetek.

Roszczenie o odsetki z powodu nieterminowej wypłaty powstaje w ścisłym związku ze stosunkiem pracy. Sąd powinien je uwzględnić, nawet jeśli pracownik nie zgłosi takiego roszczenia. Odsetki są rekompensatą za wydłużone oraz pozbawione podstaw prawnych zablokowanie korzystania przez pracownika z jego pieniędzy. Jednak należy pamiętać, że pracodawca wypłaca zaległe odsetki tylko w sytuacji, kiedy pracownik wystąpi z takim żądaniem; nie jest to jego bezwzględny obowiązek.

Roszczenia od opóźnionych wypłat przedawniają się z upływem 3 lat od dnia ich wymagalności (tak stanowi art. 291 § 1 k.p.). Kiedy obliczamy odsetki ustawowe, nie zaokrąglamy wyniku do pełnych złotych. Należy je wypłacić w obliczonej kwocie. Odsetki z tytułu nieterminowej wypłaty nie podlegają opodatkowaniu⁸ ani oskładkowaniu⁹.

Przykład: Pracownica, której wynagrodzenie miesięczne brutto wynosi 4000 zł, zażądała odsetek za zwłokę od pracodawcy, który w kwietniu 2011 r. spóźnił się 5 dni z wypłatą pensji. Odsetki wyniosły 7, 12 zł, zgodnie z wyliczeniem: 4000 zł x 5 dni x 13% : 365 dni.

Inną formą rekompensaty za nieterminową wypłatę wynagrodzenia jest odszkodowanie za szkodę poniesioną przez pracownika na skutek zwłoki w wypłacie wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli pracownik nie otrzymał na czas należnych mu od pracodawcy pieniędzy, może z tego tytułu ponieść szkodę. W tej sytuacji pracownik będzie mógł domagać się od pracodawcy odszkodowania (art. 471 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy). Pracownik powinien wystąpić z roszczeniem do sądu pracy. Jeżeli w toku postępowania sądowego pracodawca wykaże, że nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w wypłacie, sąd nie zasądzi odszkodowania. Pracownik, który składa pozew, musi wykazać wysokość powstałej szkody oraz wskazać na związek przyczynowy pomiędzy szkodą, która powstała, a nieterminową wypłatą wynagrodzenia.

Kolejną formą rekompensaty za nieterminową wypłatę wynagrodzenia jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (na podstawie art. 55 § 1 k.p.).

⁸ Art. 21 ust. 1 pkt 95 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁹ Pismo ZUS z 7 marca 2001 r.; nr FU 077-7/01 oraz pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 23 listopada 2000 r., znak: U.520-333/2000.

W tym celu konieczne jest spełnienie pewnych warunków. Mianowicie, działanie pracodawcy musi być zawinione, a co więcej, wina ta musi być umyślna lub mieć charakter rażącego niedbalstwa. Nie wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę należnego wynagrodzenia traktowane jest jako uchybienie obowiązkowi pracodawcy z winy umyślnej, choćby nawet pracodawca nie uzyskał środków finansowych na zapłatę wynagrodzenia z przyczyn od siebie niezawinionych. Pracownik, który zamierza złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, powinien to zrobić w terminie miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (art. 55 § 2 k.p.). Należy pamiętać, iż nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia umożliwia żądanie od niego odszkodowania (na mocy art. 61¹ k.p.), niezależnie od faktu, czy pracodawca poniósł szkodę, czy też nie¹⁰.

Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika oraz podlega karze grzywny¹¹. Ta kara dotyczy również innych świadczeń przysługujących pracownikowi lub uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika. Wysokość grzywny może wynosić od 1.000 do nawet 30.000 złotych. Tej samej karze podlega pracodawca, który bezpodstawnie obniża lub dokonuje potrąceń z wynagrodzenia lub innych świadczeń wypłacanych pracownikowi.

Jeżeli pracodawca złośliwie lub uporczywie nie wypłaca w terminie wynagrodzenia, zastosowanie znajdują przepisy kodeksu karnego. Zgodnie z nimi, ten, kto wykonując czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, uporczywie lub złośliwie narusza prawa pracownika wynikające z przepisów prawa pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub karze pozbawienia wolności do lat 2¹². Pracodawca, ale też działająca w jego imieniu osoba, dopuszcza się przestępstwa również w sytuacji, kiedy nie wykona wyroku nakazującego wypłatę pensji czy innego świadczenia ze stosunku pracy. Grozi za to grzywna, kara ograniczenia wolności lub kara pozbawienia wolności do lat 3¹³.

Jeżeli pracodawca nie wypłaca w terminie należnego wynagrodzenia, czyni to z opóźnieniem lub bez podstawy zaniża jego wysokość, pracownik ma możliwość wniesienia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy. Do jej zadań należy m.in. nadzór i kontrola nad przestrzeganiem przez pracodawców prawa pracy - także przepisów dotyczących

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005/23/372.

¹¹ Art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

¹² Art. 218 § 1 Kodeksu karnego.

¹³ Art. 218 § 3 Kodeksu karnego.

wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Jeżeli wysłany inspektor, na skutek dokonanych czynności stwierdzi, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia lub wypłaca je z opóźnieniem, może nakazać pracodawcy zapłatę wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń przysługujących pracownikowi. Nakaz ten, będący decyzją administracyjną, może zawierać rygor natychmiastowej wykonalności lub być realizowany w określonym terminie. Niewykonanie go oznaczać będzie wszczęcie egzekucji wobec pracodawcy. Na początek nakładane jest na niego upomnienie, a następnie, jeżeli nie przyniesie ono rezultatu, aby skłonić pracodawcę do wykonania ciążącego na nim obowiązku, nakładane są na niego grzywny o wysokości:

- do 10 000 złotych, jeżeli pracodawca jest osobą fizyczną – łączna suma grzywien może wynieść do 50 000 złotych;
- do 50 000 złotych, jeżeli pracodawcą jest osoba prawna, lub jednostka nieposiadająca osobowości prawnej – łączna suma grzywien może wynieść do 200 000 złotych.

Najczęściej inspektorzy wystawiają pracodawcy mandat; w postępowaniu mandatowym inspektor może nałożyć na pracodawcę mandat w wysokości do 2 000 złotych.

W sytuacji, gdy pracodawca zostaje ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika z Kodeksu pracy i popełnia takie wykroczenie w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania, właściwy organ Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości 5 000 złotych. Jeżeli pracodawca odmówi przyjęcia mandatu, wniosek o ukaranie zostaje automatycznie skierowany do sądu grodzkiego. Wówczas może zostać nałożona grzywna w wysokości od 1 000 zł do 30 000 złotych.

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy można wytoczyć przed sąd właściwy dla siedziby pracodawcy, bądź przed sąd, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana. Może to być też sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Pracownik wnoszący pozew w postępowaniu w pierwszej instancji nie ponosi kosztów procesowych, chyba że jego roszczenia przekraczają 50 000 złotych. Jednak w sytuacji, gdy pracownik przegra, będzie obciążony opłatą sądową. Dodatkowo, jeżeli po stronie pracodawcy występował profesjonalny pełnomocnik, pracownik zostanie obciążony kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje mu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednomiesięcznego, pełnego wynagrodzenia pracownika. Oznacza to, iż co do tej właśnie części można wystąpić o nadanie klauzuli wykonalności i sprawę pokierować do postępowania egzekucyjnego.

W przypadku umowy o dzieło niewypłacenie wynagrodzenia będzie niewłaściwym wykonaniem umowy. Wykonujący dzieło zgodnie z umową, dostarczając je na czas dopełnia swojej części zobowiązania. Przyjmujący dzieło, dla ekwiwalentności umowy, musi dzieło przyjąć oraz zapłacić odpowiednie wynagrodzenie. Artykuł 488 k.c. stanowi, iż świadczenia, wynikające z umów wzajemnych, powinny być spełniane jednocześnie, chyba że z umowy, ustawy, orzeczenia sądu lub decyzji innego organu wynika, że jedna ze stron zobowiązana jest do wcześniejszego świadczenia. Najczęstszą sytuacją będzie więc zapis w umowie, dokładnie ustalający termin zapłaty wynagrodzenia. Jeżeli nie będzie znajdował się w umowie, wówczas stosuje się powyższe zasady kodeksowe.

Podobnie, jak przy umowie o pracę, należy wystosować do zleceniodawcy pismo wzywające do zapłaty należnego wynagrodzenia, określając termin na spełnienie czynności (najlepiej 7 dni). Jeżeli po tym terminie nie nastąpi zapłata wynagrodzenia, można wystąpić do sądu z pozwem w postępowaniu nakazowym lub upominawczym. Kiedy nakaz zostanie wydany, należy poczekać jeszcze maksymalnie 2 tygodnie, aż zleceniodawca spełni świadczenie wzajemne lub zgłosi zarzuty lub sprzeciw. W tym wypadku sąd wyznaczy termin rozprawy – oznacza to, iż sprawa toczy się już w normalnym trybie.

Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia z tytułu świadczenia umowy zlecenia nie zostanie dotrzymany – czyli przekroczony został przez zleceniodawcę termin wypłaty wynagrodzenia ustalony w umowie zlecenia – wówczas podejmować należy takie same kroki, jak w przypadku umowy o dzieło. Tak samo należy postąpić w przypadku niewłaściwego wykonania umowy, uchybienia zobowiązaniu.

Zaniedbywanie formalności związanych z wypłatą (brak pokwitowania odbioru)

Kolejnym z obowiązków pracodawcy względem pracownika jest prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników¹⁴, a także przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach, które nie stanowią zagrożenia uszkodzenia i zniszczenia¹⁵. Niewywiązywanie się z tego obowiązku jest zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 złotych¹⁶. Pracodawca, nieprowadzący listy obecności, listy płac czy innej dokumentacji ewidencjonującej pracownika – powinien spodziewać się, że to na nim będzie spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru

¹⁴ Art. 94 pkt 9a k.p.

¹⁵ Art. 94 pkt 9b k.p.

¹⁶ Art. 281 pkt 6 i 7 k.p.

oraz wypłaconego wynagrodzenia. Ponadto pracodawca ma obowiązek prowadzić imienną kartę, listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Kolejnym obowiązkiem jest prowadzenie karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich prania i konserwacji¹⁷.

Z powodu charakteru umów cywilnoprawnych, nie obowiązują tu rygorystyczne regulacje z Kodeksu pracy – są one regulowane postanowieniami Kodeksu cywilnego.

Sposób pokwitowania może być określony przez strony w umowie. Jest to jednak korzystne rozwiązanie dla dającego zlecenie/dzieło, ponieważ stanowi dowód na wypłacenie wynagrodzenia w zamian za świadczenie pracy z tytułu umowy cywilnoprawnej.

Nieotrzymywanie dodatku za pracę w nocy

Za pracę w nocy przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie. Dodatek nie może być niższy niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia, przysługujących pracownikowi za pracę w danym okresie (np. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, ww. dodatek może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. Za godzinę pracy w porze nocnej minimalne wynagrodzenie za pracę dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu. Warto pamiętać, iż wysokość dodatku za pracę w porze nocnej jest identyczna dla wszystkich pracowników i jest ona niezależna od wysokości zarobków danej osoby.

Pracodawca ma obowiązek określenia pory nocnej. Obejmuje ona osiem godzin, pomiędzy godziną 21:00 a 7:00 rano. Pracodawca może więc określić, iż pora nocna w jego zakładzie pracy trwa np. od 21:00 do 5:00 rano, albo od 23:00 do 7:00 rano. Porę nocną należy określić dokładnie, podając godzinę jej rozpoczęcia i zakończenia. Jeżeli pracodawca nie określi pory nocnej, przyjmuje się, iż dodatek za pracę w nocy musi on wypłacić nie za 8, ale za 10 godzin.

Pracodawca ma ustawowy obowiązek wypłacać pracownikowi dodatki za pracę w nocy. W wypadku niewypełnienia tego obowiązku, pracownikowi przysługują wszystkie

¹⁷ K.W. Baran, Prawo pracy, Warszawa 2010, str. 323.

środki prawne, by uzyskać swoje roszczenie. Należy stosować się tutaj do kroków wymienionych w podpunkcie o nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę¹⁸.

Dodatek za pracę w nocy to jedna z instytucji prawa pracy, związana z umową o pracę. Dodatek taki nie dotyczy obowiązkowo osób wykonujących umowę o dzieło lub umowę zlecenia, jednak nic nie stoi na przeszkodzie, by w umowie o dzieło lub umowie zlecenia znalazły się postanowienia, dotyczące dodatkowego wynagrodzenia za pracę w określonych godzinach nocnych oraz jego wysokość. Umowy cywilnoprawne charakteryzuje autonomia woli stron, stąd też mogą one dowolnie, ale w ramach obowiązującego prawa, kształtować treść zawieranych umów.

Zleceniobiorca nie jest związany czasem pracy (poza koniecznością zapewnienia pracy w warunkach bhp), wobec czego w umowie można swobodnie wskazać czas jej wykonania, także w porze nocnej oraz w dni normalnie wolne od pracy. W razie umieszczenia takiego postanowienia, a następnie niewykonaniu go, zleceniodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych.

Umowa o dzieło jest umową rezultatu, wykonujący dzieło może je wykonywać kiedy tylko zechce, także w nocy; czas poświęcony jego wykonaniu zależy także od jego indywidualnych cech i charakteru wykonywanego dzieła. Dlatego też dodatek za pracę w nocy nie ma w przypadku tej umowy zastosowania.

Nieuzasadnione potrącenia z wynagrodzenia (np. za kradzież dokonaną przez klienta)

Wynagrodzenie pracownika podlega ochronie, przez co możliwość dokonania potrąceń jest ograniczona. Pracodawca może potrącić pracownikowi jedynie kwoty wskazane w kodeksie pracy i z przyczyn tam wymienionych. Bez zgody pracownika można potrącić jedynie:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

¹⁸ D. Kosacka - Łędzewicz, B. Olszewski, *Leksykon Pracodawcy, prawa i obowiązki od A do Z*, Wrocław 2010, str. 337-483.

Nawet uzasadnione potrącenia dokonywane przez pracodawcę mają swoje ograniczenia. Mianowicie, od potrąceń jest wolne:

- **minimalne wynagrodzenie** za pracę przy potrąceniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- **75 % minimalnego wynagrodzenia** - przy potrąceniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
- **90 % minimalnego wynagrodzenia** - przy potrącaniu kar pieniężnych.

Jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu, kwota wolna od potrąceń ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. Ta regulacja nie dotyczy należności alimentacyjnych.

Należy pamiętać, iż pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za powierzone mu mienie pracodawcy, jednak musi być ono prawidłowo przekazane oraz muszą być zapewnione warunki umożliwiające jego strzeżenie. Niedopełnienie przez pracodawcę tych obowiązków wyłącza odpowiedzialność pracownika za szkodę w tym mieniu, musi on jednak każdorazowo wykazać okoliczności – przyczyn od niego niezależnych, a które wpłynęły na niedopilnowanie mienia pracodawcy. Wykazując związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy zaniedbaniami pracodawcy a powstałą szkodą, pracownik może albo całkowicie uwolnić się od odpowiedzialności, albo też doprowadzić do pomniejszenia zakresu własnej odpowiedzialności (miarkowanie), a co za tym idzie - także wysokości ewentualnego odszkodowania¹⁹.

Pomniejszenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika jest dopuszczalne tylko w przypadkach określonych ustawowo, w szczególności w art. 87 oraz 91 k.p. Jeśli pracodawca dokona potrącenia w innych sytuacjach, to pracownikowi służy roszczenie o zapłatę nienależnie potrąconego wynagrodzenia. Nadto bezpodstawne potrącenie przez pracodawcę stanowi wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p.

Do dodatkowych okoliczności, będących współprzyczyną zaistnienia szkody, można zaliczyć częściowe niezapewnienie warunków pracy, które umożliwiałyby upilnowanie powierzonego mienia, przeciążenie pracownika pracą czy brak prawidłowego nadzoru pracodawcy.

Należy też mieć na uwadze, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, odpowiedzialność za mienie powierzone wyłączona jest nie tylko wtedy, gdy pracownik wykaże, iż szkoda powstała wyłącznie z przyczyn od niego niezależnych, lecz także gdy udowodni, że wywołana została ona głównie z przyczyn, za które odpowiedzialności nie ponosi. W takim przypadku odpowiada on za szkodę według ogólnych reguł materialnej

¹⁹ Wyrok SN z 7 marca 2001 r., I PKN 288/00, OSNP 2002/23/570.

odpowiedzialności pracownika – a więc na podst. art. 114 k.p. i następane²⁰. Te artykuły stanowią o tym, iż materialna odpowiedzialność pracownika wynosi maksymalnie wysokość jego trzykrotnego wynagrodzenia.

Kwestię potrąceń reguluje również Kodeks cywilny w art. 498 § 1 k.c.: „Gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym”.

Przykład: Pani Asia jest winna pani Basi 300 zł od 3 miesięcy, jednakże niedawno to pani Asia pożyczyła Basi 100 zł, z czego wynika, iż pani Basia potrąci ze swojej wierzytelności 100 zł, a pani Asia będzie jej winna już 200 zł.

Stąd, zgodnie z art. 87 k.p., nie jest dopuszczalne jednostronne dokonanie potrącenia przez pracodawcę wartości szkody wyrządzonej w mieniu powierzonym przez niego pracownikowi. Mogłoby to nastąpić dopiero po otrzymaniu tytułu wykonawczego – art. 87 k.p. - albo po zawarciu z pracownikiem stosownego porozumienia. Jednostronne potrącenie w sposób sprzeczny z postanowieniami Kodeksu pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.).

W przypadku umów cywilnoprawnych nieuzasadnione potrącenie z wynagrodzenia, np. w przypadku kradzieży dokonanej przez klienta i straty w majątku zleceniodawcy, nie jest możliwe. Nawet, jeżeli umowa będzie zawierała postanowienie o odpowiedzialności, będzie potraktowana jako obejście prawa. Stąd, jeżeli zleceniobiorca wyrządzi szkodę zleceniodawcy, będzie ona samoistnym źródłem zobowiązania. Musi to być szkoda, za którą ustawa czyni kogoś odpowiedzialnym i nie chodzi o przypadki, kiedy szkoda została wyrządzona przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie już istniejącego między stronami zobowiązania. Treścią tego nowopowstałego stosunku jest uprawnienie poszkodowanego do uzyskania odszkodowania i odpowiadający temu uprawnieniu obowiązek naprawienia szkody. Szkoda ta musi być spowodowana przez określony fakt – działanie ludzkie lub inne zdarzenie, np. kradzież dokonana przez klienta – z którym ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy. Jeżeli taki fakt nie daje się ustalić, poszkodowany powinien sam podnieść ciężar doznanego uszczerbku.

Kolejnym niezbędnym elementem jest związek przyczynowy pomiędzy zaistniałą szkodą a faktem.

Koniecznym elementem jest również personalna zarzucalność popełnionego czynu, czyli wina. Jeżeli zleceniobiorca podjął i przeprowadził decyzję ocenianą jako

²⁰ Wyrok SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 114/97, OSNP 1998/1/11.

niewłaściwa, bądź też nie podjął i nie wykonał decyzji, która to w danych okolicznościach powinna była nastąpić – jak w przykładzie – nie zachował należytej uwagi, dozoru nad klientem zachowującym się w podejrzany sposób²¹.

Wpisywanie do umowy o pracę niższego wynagrodzenia, niż w rzeczywistości

Jak już wspomniano, jednym z istotnych elementów umowy o pracę jest wskazanie wysokości wynagrodzenia i sposobu jego obliczania. Stąd, wszystkie elementy umowy o pracę powinny być, w pełnej wysokości w niej wskazane. Tym bardziej, że wielkość ustalonego wynagrodzenia ma wpływ na wymiar składek na ubezpieczenia społeczne oraz na wymiar podatków.

W sytuacji, kiedy umowa o pracę jest niezgodna z rzeczywistością, a pracodawca uchyla się od wykonania stosownych zapisów, pracownik ma prawo powiadomić o tym organy Państwowej Inspekcji Pracy, które zbadają zgodność umowy o pracę z rzeczywistością, ewentualnie zawiadomią inne organy (ZUS, Urząd Skarbowy) o stwierdzonych nieprawidłowościach. Nie jest bowiem zgodne z prawem działanie pracodawcy, który „omija” obowiązek opłacania stosownych składek czy podatków, poprzez zawieranie umowy o pracę, opiewającej na niższe wynagrodzenie, niż rzeczywiście wypłacane. Działanie takie może być uznane za przestępstwo, opisane w art. 219 Kodeksu karnego, godzące w prawo pracownika do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a jednocześnie może wypełniać znamiona innych czynów zabronionych (np. nierzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych, czy nie pobranie - jako płatnik - podatku we właściwej wysokości).

W przypadku umowy zlecenia wpisywanie do umowy niższego wynagrodzenia, niż jest w rzeczywistości, niekorzystnie odbije się na ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym zleceniobiorcy, któremu zleceniobiorcy podlegają obowiązkowo, chyba że są uczniami gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej, ponadpodstawowej lub studentami do ukończenia 26 roku życia. Ubezpieczenia finansują z własnych środków zarówno zleceniodawcy jak i zleceniobiorcy, natomiast ubezpieczeniu chorobowemu zleceniobiorcy podlegają dobrowolnie. Poza tym, te osoby objęte są ubezpieczeniem wypadkowym, ale tylko jeżeli pracę wykonują w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę.

Wysokość składek wyrażana jest w formie stopy procentowej, obliczanej od przychodów, dlatego wysokość składki bezpośrednio zależy od wysokości wynagrodzenia. Z tego powodu, zarówno w przypadku umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych,

²¹ Witold Czachórski, *Zobowiązania, zarys wykładu*, Warszawa 2009, str. 210 -218.

niższe wynagrodzenie zapisane w umowie negatywnie odbije się na gromadzonych środkach na Otwartym Funduszu Emerytalnym. Nowy i powszechny system emerytalny zakłada system zdefiniowanej składki, w której wysokość otrzymywanego świadczenia jest uzależniona od wnoszonej do systemu składki oraz od poziomu zwrotu stopy z inwestycji. Każdy ubezpieczony finansuje więc własną emeryturę, której wysokość ma ścisły związek z wysokością środków włożonych do systemu w postaci składek.

Zawierając umowę o dzieło, nie jesteśmy w ogóle objęci obowiązkiem opłacenia za nas składek ubezpieczenia emerytalnego oraz rentowego. Taka możliwość pojawia się tylko w momencie, kiedy umowę o dzieło zawieramy z pracodawcą oraz jeżeli wykonujemy umowę o dzieło na jego rzecz. Należy zaznaczyć, że samo zawarcie umowy o dzieło nie jest również podstawą do dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Taką możliwość daje tylko kontynuacja ubezpieczeń w sytuacji, jeżeli dana osoba wcześniej miała swój tytuł do ubezpieczeń, czyli np. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu. Może wtedy w ciągu 30 dni złożyć wniosek o kontynuowanie ubezpieczeń i samodzielnie opłacać za siebie składki, jednocześnie wykonując umowę o dzieło.

Najważniejszym, nasuwającym się na zakończenie wnioskiem jest ten, iż najkorzystniej jest starać się zawierać umowę o pracę; konsekwencje prawne wskutek niewypłacenia wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę są bardziej rygorystyczne oraz bardziej korzystne dla pracownika. Wiąże się to z objęciem go szczególną ochroną z Kodeksu pracy. Mniej korzystne warunki oferują nam umowy cywilnoprawne, ponieważ konsekwencje prawne w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia wynikają z zasad ogólnych prawa zobowiązań.

Należy pamiętać, że wynagrodzenie za pracę lub za wykonanie umowy o dzieło i umowy zlecenia należy się i jeżeli pracodawca, zleceniodawca czy zamawiający nie wypłaca go – należy o nie bezwzględnie walczyć.

